Niveau(x) d'enseignement: 4 Numéro EDUQ : 8370606
Centre d'intérêt: 260

Laurendeau, Richard.

Projet d'intervention éducative au Centre d'initiation au travail (C.I.T.) pour l'année scolaire 1980-1981 : rapport final / chercheur attitré, Richard Laurendeau ; responsable du projet, Robert Pelletier. -- Hull : Commission scolaire régionale de l'Outaouais, [1981?].
47 f. ; 28 cm.

La couv. porte en outre: Projet-pilote TA #20, rapport final 1980-1981.

Cote Dewey: / Cote LC: /

Descripteur(s): *Enfant inadapté *Trouble d'apprentissage *Difficulté d'apprentissage *Intégration sociale *Marché du travail *Préparation à la vie adulte *Adéquation études-emploi *Questionnaire *Secondaire (Niveau)

Identificateur(s) de nom: *Centre d'initiation au travail (Hull, Québec)

Le Centre d'initiation au travail (CIT) a mis sur pied un projet visant à développer, implanter et évaluer une programmation pertinente aux besoins de sa clientèle. Cette programmation est centrée sur le développement d'attitudes et de comportements favorables à l'intégration socio-économique d'élèves souffrant de troubles graves d'apprentissage (TGA). Un objectif de fiabilité (ponctualité et assiduité) a été particulièrement poursuivi, auxquels se sont joints des objectifs de débrouillardise et d'autonomie.

En 1980-1981, l'expérimentation a touché les 274 élèves souffrant de troubles graves d'apprentissage qui constituaient la clientèle du Centre d'initiation au travail (c.s.r. de l'Outaouais). Le rapport rend compte de l'évaluation qui a été faite du projet: évaluation quantitative et qualitative de l'implantation; évaluation de l'intervention au niveau de la fiabilité; évaluation de l'impact social. Un questionnaire distribué aux enseignants afin d'évaluer l'évolution du projet est reproduit en annexe.

Une programmation assez globale a été développée et est en cours d'implantation au CIT. Il reste à raffiner et à préciser davantage le programme, de façon à en faciliter une implantation complète et efficace. Des progrès ont été enregistrés en ce qui concerne l'objectif de fiabilité - le seul vraiment poursuivi et évalué en cours d'année - mais des compléments au programme seront requis pour qu'il puisse véritablement être atteint.

Type de document: r
Région(s) administrative(s): 07
Notice(s) connexe(s): 8370605

Financement: Bénéficiaire - Commission scolaire de l'Outaouais
Organisme(s) source(s) - MEQ-DGDP
Programme(s) de subvention - Projet-pilote
Auteur de l'analyse: ar

LABRECQUE, Richard

Projet d'intervention éducative au Centre d'initiation au travail (C.I.T.) pour l'année scolaire 1980-1981

PROJET-OBJECTIF : 1979-80

RAPPORT FINAL : 1980-1981

IMPRIMÉ : [illegible]

RAPPORT FINAL

PROJET D'INTERVENTION EDUCATIVE

AU CENTRE D'INITIATION AU TRAVAIL

pour l'année scolaire 1980-1981

TABLE DES MATIERES

PREFACE 3

FEUILLE SYNTHESE 5

1. INTRODUCTION 7

2. L'EVALUATION DU FONCTIONNEMENT AU C.I.T. 9

2.1 L'évaluation de l'implantation 10

2.1.1. L'évaluation quantitative 13

2.1.2. L'évaluation qualitative 16

2.2 L'évaluation de l'intervention 20

2.2.1. L'évaluation quantitative 20

Tableau I 21

Tableau II 22

Tableau III 24

2.2.2. L'évaluation qualitative 27

2.3 L'évaluation de l'impact social 32

3. RECOMMANDATION 33

4. BIBLIOGRAPHIE 36

5. ANNEXES 37

A. questionnaire aux enseignants 38

B. rapports statistiques 42

C. formule d'évaluation de stages 47

CENTRE D'INITIATION AU TRAVAIL

RAPPORT FINAL

Préface

Etant donné le peu de temps écoulé depuis la production du rapport d'étape (février 1981), peu d'éléments du projet sont réellement nouveaux. Il a donc été décidé de référer au document original (le rapport d'étape) en ce qui concerne la plupart des éléments du projet et de ne conserver pour le rapport final que les sujets nouveaux.

Ainsi, les items suivants du rapport d'étape devraient être conservés tels quels:

1. Titre
2. Commission scolaire
3. Membres de l'équipe
4. Plan de recherche
   - 4.1 Modèle d'organisation
   - 4.2 Objectifs de la recherche

..4

4.3 Hypothèse

4.4 Elaboration du modèle d'intervention

7. Bibliographie

9. Annexes

Les sections qui seront considérés ici concernent essentiellement:

4.5 Evaluation du modèle

5.0 Impact social

6.0 Recommandations

FEUILLE SYNTHESE DE PRESENTATION DU RAPPORT

PERIODE COUVERTE PAR L'EXPERIMENTATION

1980-1981

Commission scolaire: Régionale de l'Outaouais

Région administrative: 07

Secteur: E.D.A.A. Groupe âge: 14-18 ans

Nombre d'élèves impliqués dans le projet: 274

Titre du projet: Projet d'Intervention Educative au Centre d'Initiation au Travail (C.I.T.) pour l'année scolaire 1980-1981.

Responsable du projet: Nom: Robert Pelletier

Fonction: Directeur des Services aux Etudiants

Téléphone: 771-7311

Chercheur attitré: Nom: Richard Laurendeau

Fonction: professeur à l'Université du Québec

Téléphone: 776-8272

..6

Objectifs du projet (résumé): Développer, implanter et évaluer une programmation pertinente et adaptée pour l'école C.I.T.; cette programmation insistera particulièrement sur le développement d'attitudes et de comportements favorables à l'intégration socio-économique des élèves.

Description sommaire de l'expérimentation réalisée jusqu'à ce jour: Actuellement une programmation assez globale a été développée et l'on tente de l'implanter à l'école. Il faut maintenant raffiner et préciser davantage le programme, de façon à pouvoir l'implanter complètement et correctement. Le mode d'évaluation reste à préciser en grande partie. Seulement les premiers objectifs concernant les attitudes sont présentement poursuivis.

Montant total de la subvention autorisée pour l'année 1980-1981: 12 000,00 $

1- INTRODUCTION

Après analyse de la situation de l'école Centre d'Initiaton au Travail, les intervenants étaient convaincus qu'il fallait développer un modèle d'intervention et une programmation appropriés aux élèves fréquentant cette école en particulier. Des démarches ont été entreprises pour mieux connaître ces élèves, leur milieu, leurs aspirations, leurs parents, etc... Un modèle d'intervention a été élaboré, une programmation adaptée a été implantée progressivement.

Ces démarches ont été présentées en détail lors du rapport d'étape (février 1981). A ce moment-là, les aspects plus précis de l'évaluation étant manquant, il avait été recommandé de voir à leur développement au cours de l'année 1981. Il avait également été prévu que l'implantation de l'objectif de "fiabilité" serait complétée et que les objectifs de "débrouillardise" et d'"autonomie" seraient définis de façon opérationnelle.

On avait aussi anticipé une ré-organisation mineure de l'école afin de permettre ce nouveau fonctionnement (voir rapport d'étape, article 6, page 36 et suivantes).

L'objectif du présent rapport est de faire le point sur ces divers aspects et de tenter d'évaluer le fonctionnement actuel de l'école. Des ré-organisations et de nouvelles recommandations pourront alors être émises.

2. L'EVALUATION DU FONCTIONNEMENT AU C.I.T.

Afin de fournir l'évaluation la plus adéquate possible, malgré l'absence d'un plan d'évaluation pré-établi, nous diviserons cette évaluation en deux(2) secteurs:

- l'évaluation de l'implantation
- l'évaluation de l'intervention

Dans chacune de ces sections, nous tenterons de trouver des éléments d'évaluation qui soient quantifiables. Il est bien certain cependant qu'étant donné les circonstances, le qualitatif dépassera largement le quantitatif.

2.1 L'EVALUATION DE L'IMPLANTATION

Déjà, lors du rapport d'étape, l'évaluation faisait voir une évolution très marquée dans ce domaine (cf. rapport d'étape pages 32 à 35). La principale évaluation que nous pouvions porter à ce moment-là concernait la programmation elle-même. Nous avons alors remarqué que le programme avait effectivement été élaboré selon les normes, si on le comparait à l'approche de Bell, Hagans et coll. (1971). Ainsi, nous disions alors que:

1) L'étude des besoins et des attentes chez toutes les personnes concernées a été bien effectuée, complète et a donné des résultats suffisants pour asseoir la programmation future de l'école.

2) Le développement d'un modèle d'intervention a suivi le processus normal d'une évaluation à partir de peu ou pas de bases connues. Ce modèle demande à être encore perfectionné afin qu'on puisse en comprendre toute la portée, en vue de la poursuite des trois(3) objectifs essentiels.

3) Le modèle d'organisation a été élaboré dans les grandes lignes, mais a besoin de beaucoup d'améliorations. Celles-ci se font nécessaires surtout au niveau d'une implantation adéquate, du développement d'un système de coordination et de support de l'intervention et, évidemment, au niveau du système d'évaluation.

..11

Nous pouvons maintenant ajouter un second type d'évaluation du programme, soit la réaction des gens, aussi bien à l'intérieur qu'à l'extérieur du centre, face à cette programmation et au modèle qui la soutient.

Le modèle a été présenté à diverse personnes et groupes pour être discuté, clarifié et validé (Face Validity). Il a été présenté d'abord en atelier aux professeurs de stage lors d'un congrès provincial à Montebello en mai 1980 et de façon plus spécifique au personnel de l'école à la fin juin 1980. C'est à partir de l'accueil favorable des intervenants du Centre que le projet d'intervention a été opérationnalisé dans sa première phase au cours de l'été 1980.

Cette première opérationnalisation a été discutée et ajustée avant le début des activités scolaires à la fin d'août 1980, par tout le personnel de l'école en session plénière.

Par la suite le modèle a été présenté aux élèves de l'école à l'ouverture des classes. Nous avons en plus présenté le modèle aux personnes et groupes suivants:

- en plénière au congrès de la C.Q.E.E., novembre 1980

- aux directions d'école de la C.S.R.O., janvier 1981

..12

- à des étudiants à la maîtrise en éducation de l'université d'Ottawa, février 1981

En plus le modèle était présenté aux employeurs d'étudiants en stage externe et au parents d'élèves lors de réunions ou de rencontres personnelles.

La réception favorable du modèle par ces différents échantillons d'intervenants semble témoigner de la validité des objectifs visés ainsi que des modalités d'implantation.

Ainsi nous croyons pouvoir dire qu'une première partie de l'implantation a été faite et relativement bien faite.

Pour ce qui est des autres aspects de l'implantation, nous croyons qu'un nouveau programme implique plusieurs modifications, particulièrement dans les domaines suivants: au niveau de l'aménagement physique, du matériel, des activités, la didactique des enseignants, des structures et des rôles et relations.

Dans un premier temps, nous tenterons d'évaluer de façon exacte, quantitative si possible, comment s'est déroulée l'implantation à partir de ces thèmes. Par la suite, nous signalerons les éléments qualitatifs qui semblent pertinents, bien que plus difficiles à évaluer précisément.

..13

2.1.1. L'évaluation quantitative

a) l'aménagement physique:

La seule modification physique qu'a nécessité notre programme a été l'aménagement d'un magasin d'articles divers pour notre système d'émulation. Cette modification n'a causé aucune difficulté puisque dès le début le local servant à l'enseignement "d'affaires courantes" a été utilisé comme magasin.

b) les modifications matérielles:

Le contenu du programme: à ce niveau, l'objectif et les moyens suggérés pour développer la fiabilité selon ses composantes (assiduité, ponctualité) ont été retenus unanimement par tous les intervenants. Nous avons fait état de la procédure suivie pour valider ce programme et nous n'insistons pas davantage (voir l'opérationnalisation dans le rapport d'étape).

c) la séquence des activités:

La séquence d'activité requise par le professeur dans l'implantation du projet a été clairement déterminée. Les élèves devaient être notés sur le niveau d'atteinte de la fiabilité après chaque cours et selon des formules préparées à cet effet. Nous avons déjà indiqué que la partie purement mécanique n'avait présenté aucune difficulté majeure.

..14

d) *la didactique:*

L'enseignant devait clarifier à l'élève ce qu'il devait faire: le lieu où la tâche devait être exécutée, le temps alloué pour l'exécution, la quantité de travail à effectuer et la qualité exigée. Considérant que la majorité des enseignants n'avaient pas de programme-matières institutionnalisé il était difficile pour eux d'avoir une vue globale des activités d'apprentissage à entreprendre pour l'année et, par conséquent, d'unités spécifiques à enseigner. Cette contrainte majeure, d'une certaine façon invalidait l'opérationnalisation des concepts de réponse et d'ordre qui étaient, par définition, rattachés à une programmation clairement définie dans tous ses aspects. Nous reviendrons sur ce point quand nous traiterons de la connaissance et de la compréhension du modèle ainsi que de la qualité des interventions.

e) *la structure:*

Les changements de structure que nous entendons ici sont uniquement d'ordre organisationnel, c'est-à-dire les conditions dans lesquelles les enseignants devront intervenir. Au niveau physique, le seul changement a été la modification d'un atelier

en magasin. Par contre, au plan des arrangements formels nous avons élaboré avec les enseignants des nouvelles formules de contrôle nous permettant de noter l'acquisition des comportements désirés. Effectivement, ces formules nous ont permi de quantifier nos résultats en tableau qui apparaissent et sont commentés plus loin.

f) les rôles et les relations

Nous entendons ici le changement au niveau du rôle des intervenants et de ses interactions avec les élèves, ainsi qu'avec les autres personnes impliquées dans le programme. C'est l'aspect le plus difficile à implanter parce qu'il exige une modification en profondeur des personnes elles-mêmes.

Nous avons présenté aux intervenants du Centre à la fin du mois d'août 1980, les rôles particuliers à chacun tout en spécifiant le type de relation souhaité entre intervenants et élèves, pour discussion et approbation. Suite à cette consultation, les animateurs du projet ont pris pour acquis (peut-être naïvement) que les intervenants possédaient un connaissance et une compréhension suffisante pour appliquer le nouveau programme.

2.1.2. *L'évaluation qualitative*

Concernant l'évolution de l'implantation, nous pouvons faire, en vrac, un certain nombre de commentaires.

A la fin de la première année nous avons constaté que pour certains professeurs la notation de comportement et l'attribution de points était une sorte de formule miracle qui les dégageaient d'interactions éducatives avec l'élève et de préparation académique pertinente. Il devenait plus facile de menacer un élève difficile de la perte de ces points d'attention, de réponse et d'ordre que de faire un effort d'intervention adéquate en classe. A ce niveau nous avons trop facilement pris pour acquis que la théorie psychodynamique de Glasser était connue et comprise par tous ainsi que les principes psycho-pédagogiques de Hewett. En résumé, certains professeurs ont voulu utiliser le système d'émulation comme un moyen de maintenir ou de faire de la discipline en classe; c'est-à-dire que l'on punissait l'élève dissipé en lui enlevant des points plutôt que d'insister sur l'aspect positif des bons comportements qui permettent d'obtenir des points sur l'acquisition de la fiabilité.

Cette aspect est ressorti clairement lors de la première journée pédagogique en octobre 1980. Lors de cette journée, la direction, à la demande

des initiateurs du programme a rappelé aux intervenants que le système d'émulation n'était pas un outil de chantage pour faire de la discipline et qu'il fallait clairement distinguer entre l'attribution des points concernant l'acquisition des comportements et les mesures disciplinaires à prendre pour des cas d'inconduite en classe ou à l'école. A première vue le problème semblait réglé et les enseignants avaient indiqué qu'ils feraient cette distinction. A la journée pédagogique suivante une suggestion était apportée d'attribuer deux points pour une notation dite "comportement général" (opérationnalisation laissée à chacun) et d'enlever le point pour la ponctualité puisque ce comportement avait été acquis par l'ensemble des élèves.

En somme, ces réactions des enseignants nous amènent à penser qu'un certain nombre d'entre eux n'avaient pas une compréhension véritable des changements à apporter chez les élèves. Il nous semble qu'un bon nombre d'entre eux ont utilisé cette mécanique comme un instrument de contrôle plutôt que comme un moyen d'effectuer des changements de comportement et d'attitude véritable chez les élèves.

C'est à la suite de ces constatations que les initiateurs du programme ont entrepris les actions suivantes:

- Animation des enseignants qui en exprimaient le désir sur les fondements psycho-pédagogiques du programme;

..18

- Rencontre conjointe avec les tuteurs et le ou les élèves trop perturbateurs en classe;

- Rencontre avec des groupes complets pour leur rappeler les attentes du Centre et leurs tâches comme étudiant: le développement de la fiabilité;

- Rencontres conjointes parents-élèves-tuteurs, dans les cas problèmes sérieux;

- Communication et référence aux agents du milieu: travailleur social, direction de la protection à la jeunesse, l'hopital Pierre-Janet;

- Remise d'un questionnaire à tous les enseignants (voir annexe) sur: l'atteinte des objectifs et l'utilisation des ressources à l'école.

Nous ne voulons pas entrer dans les détails d'une évaluation de chacune de ces actions puisqu'au niveau des rencontres elles ont été très nombreuses et une évaluation de leur portée serait trop subjective. Néanmoins, il nous apparait assez juste d'affirmer que la plupart des enseignants semblaient bien intentionnés dans l'application du programme, dans la mesure où celui-ci n'exigeait pas d'efforts supplémentaires ou de tâches additionnelles. Il nous semble que deux situations illustrent assez bien cette affirmation: dans le premier cas, un guide d'application et d'opérationnalisation pédagogique de l'objectif de la fiabilité a été placé au

bureau d'un chef de groupe. Ce dernier a avisé officiellement les enseignants de l'existence de ce guide tout en mentionnant que huit copies étaient disponibles pour consultation. Le chef de groupe en question nous informait plus tard que seulement deux enseignants avaient consulté le guide. Dans le deuxième cas, le questionnaire que nous avons distribué aux vingt enseignants (annexe A) a été complété par onze enseignants seulement. Bref, comme dans beaucoup d'organisations ou systèmes, il semble que notre programme n'ait pas été épargné par la loi du moindre effort et que le processus d'implantation, même s'il a été bien amorcé, reste à être complété et même repris à certains endroits.

2.2 L'EVALUATION DE L'INTERVENTION

2.2.1. L'évaluation quantitative

Peu d'informations statistiques sont disponibles pour permettre une évaluation juste de l'intervention effectuée au cours de l'année. Il semble, cependant, que dès le premier semestre, des effets positifs se font sentir à l'école. Le tableau I fait voir qu'à la fin novembre 1980 le taux de présence à l'école des élèves de niveau I à IV est le plus élevé de toute l'histoire de l'école. Cet indicateur nous porte à croire que l'implantation progressive d'un programme adapté commençait déjà à faire effet.

A plus long terme, il semble bien que l'intervention selon le modèle développé au C.I.T. entraîne une plus grande fréquentation scolaire et moins d'abandons (voir tableau II). En effet, le taux d'abandons a été réduit de plus de la moitié pour atteindre un niveau jamais atteint à l'école (20%). De plus, un nombre particulièrement élevé d'étudiants a pu obtenir un travail régulier, environ 10% des élèves, soit trois fois plus, au moins, que les années précédentes.

Il est évident que ces données statistiques sont un peu grossières pour permettre l'évaluation d'un programme d'intervention. Cependant, les

..21

TABLEAU 1

Les présences réelles à l'école
au premier semestre 1980-81

Année	Nombre d'élèves		Pourcentage de présence
	Inscrits	Présents*	
1977-78	225	127	56%
1978-79	260	158	61%
1979-80	244	142	58%
1980-81	265	143	70%

* Ces chiffres sont indicatifs des présences à la fin du mois de novembre de chaque année et excluent les élèves du C.I.T. V.

TABLEAU II

Statut des étudiants (à la fin mai) des élèves inscrits au C.I.T.

Statut	Année scolaire 1976-77		1977-78		1978-79		1979-80		1980-81	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Inscrits	259	100	225	100	291	100	256	100	281	100
Réguliers	115	44	75	33	144	49	115	45	121	43
Stages internes	10	4	34	15	28	10	5	2	28	10
Stages externes	20	8	12	5	2	1	4	1	14	5
Travail régulier	5	2	16	6	7	2	8	3	50	18
Travail Occasionnel	10	4	24	11	8	3	7	3	12	4
Abandon	99	38	65	29	102	35	117	46	56	20

indices mentionnées (taux de fréquentation, taux d'abandon) étant des plus importants, il semble que l'on peut conclure à une certaine efficacité du programme (pour des statistiques détaillées, voir l'annexe B).

Un relevé périodique des comportements récompensés, indiquant l'atteinte relative des objectifs du programme (tableau III) permet une étude plus détaillée des effets de l'intervention. On remarque une certaine stabilisation du pourcentage d'assiduité qui, par les années passées, diminuait graduellement pour tomber sous 50%. Cette année, il est demeuré autour de 80%. On note également une amélioration de la ponctualité; depuis l'ouverture du centre, les enseignants se plaignaient régulièrement de l'absence de ponctualité, un comportement fortement modifié par la nouvelle programmation.

Pour ce qui est des autres comportements, l'attention, la réponse et la méthode (ordre), les résultats nous semblent plus difficiles à interpréter. Le niveau d'acquisition de ces comportements ne semble pas refléter la réalité quotidienne des événements. Nous avons remarqué que plusieurs enseignants ne s'étaient pas accordé d'instrument de mesure précis. La cotation ou l'évaluation de ces comportements implique que les enseignants connaissaient avec suffisamment de précision ce sur quoi l'élève devait répondre et comment bien il devait répondre (ordre). En fait, l'enseignant devait savoir avec

..24

TABLEAU III

Atteinte des objectifs du programme
au C.I.T.

Semaines du relevé	Nombre d'élèves	Pourcentages* d'atteinte de l'objectif				
		Assiduité	Ponctualité	Attention	Réponse	Méthode
29/09-03/10 1980	168	85.0	80.8(95.0)	79.0(93.0)	78.0(92.0)	77.3(91.0)
25/11-29/11 1980	161	79.0	74.3(94.0)	72.7(92.0)	71.9(91.0)	75.0(95.0)
19/01-25/01 1981	125	80.0	75.2(94.0)	74.2(92.7)	73.2(91.5)	72.8(91.0)
16/03-20/03 1981	121	84.7	79.1(93.4)	78.3(92.5)	77.4(91.4)	76.6(90.5)
03/05-09/05 1981	121	79.1	72.5(91.6)	74.9(94.7)	74.7(94.5)	74.7(94.5)

* Les pourcentages entre parenthèses portent sur le nombre d'élèves présents et les autres pourcentages sur le nombre total.

N.B. Ces données n'incluent pas les résultats des élèves du C.I.T. V, étant donné qu'un nombre trop élevé de ce groupe travaille à temps complet, à temps partiel ou sont à la recherche d'emploi.

suffisamment de clarté ce qu'il devait faire avec l'élève pour l'amener à acquérir ces comportements et être capable de le situer sur un continuum. De façon générale, nous avons observé, grâce aux multiples interventions effectuées avec les enseignants qui éprouvaient des difficultés de communication avec des élèves, qu'ils n'étaient pas conscients d'une telle implication.

Nous sommes donc intervenus auprès de la direction du Centre pour qu'elle rappelle aux enseignants certains points majeurs auxquels ils se sont engagés en début d'année scolaire. Ceux-ci sont les suivants:

1. que les comportements de ponctualité, d'attention (égard envers les autres), de réponse et de méthode (ordre), s'appliquent tant au corps professoral qu'aux élèves;

2. qu'il est important de se référer aux définitions opérationnelles des comportements composant la fiabilité, afin d'assurer une uniformité dans les interventions et le contrôle;

3. qu'il est nécessaire pour les tuteurs d'effectuer une rétrospection à chaque semaine avec les élèves de leur groupe;

4. qu'il est capital de créer un lien significatif avec l'élève pour intervenir de façon éducationnelle selon la philosophie d'intervention retenue lors des journées pédagogiques du mois d'août 1980 par tout le personnel du Centre.

Il semble donc que, pour l'intérêt, on ne puisse pas tellement se fier aux résultats statistiques obtenus sur ces variables. Il faudra donc voir à clarifier ces interventions et leurs mesures.

2.2.2. L'évaluation qualitative

Un niveau d'acquisition aussi élevé des comportements souhaités devrait, selon nous, avoir des conséquences directes sur le bon fonctionnement des élèves en classe, du moins selon l'appréciation des enseignants. Pourtant, ce n'est pas tout à fait exact dans les faits. Les enseignants se plaignent sans cesse que les élèves ne fonctionnent pas dans leur cours. D'autre part, le psychologue, le responsable du comité de Vie et Comportement, les tuteurs et la direction reçoivent à une fréquence assez élevé des enseignants qui se plaignent des comportements troubles de certains élèves (environ 15 plaintes par jour).

Afin de mieux comprendre ce phénomène, nous avons soumis aux enseignants du Centre, au début de décembre 1980, un questionnaire dans le but d'ajuster les actions à entreprendre pour soutenir et améliorer l'implantation du programme. Nous avons emprunté ce questionnaire à Yves St-Arnaud (1978); nous retrouvons celui-ci et les réponses obtenues en annexe A.

Ce questionnaire vise surtout à nous renseigner sur l'appréciation par les membres d'une équipe par rapport à l'atteinte des objectifs ainsi que l'utilisation des ressources. Nous avons distribué ce questionnaire au personnel du Centre (27 enseignants) et nous avons obtenu 11 réponses.

..28

Les résultats sont représentés sur une échelle allant de 1 à 6. Le 6 indique le niveau de satisfaction le plus élevé.

Les enseignants nous ont signifié que les objectifs visés semblaient assez clairs. Par contre, les ressources ne semblaient pas être utilisées telles que prévues.

Suite aux réponses obtenues sur ce questionnaire, l'équipe a consacré les mois de décembre, janvier et février à expliciter davantage les principes du programme et ses modes d'application aux enseignants qui en exprimaient le désir. En plus, l'équipe fait parvenir à la direction du Centre les recommandations exprimées par les enseignants avec l'intention de lui procurer des éléments pertinents pour les journées pédagogiques du 29 et 30 janvier 1981. Nous avons exprimés ces recommandations en terme d'ajustement par rapport aux actions à entreprendre:

1- Qu'il y ait une réunion du directeur, des chefs de groupes et animateurs du projet afin de délimiter clairement les responsabilités individuelles de chacun face au projet et au bon fonctionnement du Centre: que chacun soit conscient de son rôle, que l'on travaille en solidarité et que l'on exerce le leadership qui nous est attribué par notre rôle.

2- Que l'on se fixe des objectifs organisationnels précis avec échéanciers pour se pencher sur notre problème majeur: l'abandon et l'absentéisme de notre clientèle.

..29

3- Tout en reconnaissant que la préparation de classe et la relation interpersonnelle avec les élèves est la responsabilité de l'enseignant, nous pensons qu'il serait de notre devoir de nous pencher sur des actions à entreprendre pour supporter, informer et animer le personnel du Centre.

4- Il nous semble aussi important de répondre au "feedback" du personnel. Ce retour aux enseignants devrait nous permettre d'améliorer le point faible soulevé par notre questionnaire: l'utilisation des ressources vis-à-vis les modalités d'implantation du projet.

5- Puisque le travail de groupe devrait primer sur l'individualisme, une concertation toujours renouvelée devrait exister aussi à notre niveau (direction, chefs de groupes et animateurs du projet).

Il est important de noter qu'à cette période, nous avons subi la grève du transport scolaire. Cette grève nous a affecté grandement. En effet, près de 60 élèves ne se présentaient plus à l'école. D'autre part, à cette même période de l'année, des rumeurs provenant de notre commission scolaire concernant un surplus de 200 enseignants pour l'année scolaire 1981-82 ébranla la moitié du personnel du Centre. Ceux-ci ayant moins de quatre années d'ancienneté à notre commission scolaire étaient, par conséquent, susceptibles de mise en disponibilité ou de renvoi.

..30

Malgré de multiples interventions de l'équipe et de la direction, ce raz de marée a retardé les actions prévues pour les journées pédagogiques du 29 et 30 janvier 1981. Néanmoins, l'équipe a maintenu la qualité de ses interventions avec les élèves et les tuteurs qui en exprimaient le besoin. En plus, il y eut des rencontres avec les chefs de groupes et les enseignants responsables de stage afin d'élaborer une stratégie d'intervention dans le but de stimuler les élèves et les enseignants à s'impliquer davantage dans la vie de l'école. En somme, la troisième étape en fut une de stabilisation.

Au début de la quatrième étape, la direction, le psychologue, les chefs de groupe(2), les enseignants responsables de stage(2), et le responsable du comité de Vie et Comportement ont animé le personnel sur des modalités d'implication des enseignants et des élèves. Après deux journées de discussion, il fut proposé de préparer une journée de sensibilisation des élèves, enseignants, parents, administrateurs, employeurs et du public aux activités d'apprentissage se vivant au Centre.

L'enseignant responsable des activités socio-culturelles assité de deux autres enseignants ont planifié et organisé cette journée intitulée Expo-rencontre prévue pour le 14 mai 1981.

Les élèves et les enseignants ont participés activement à la planification et à la réalisation

de cette journée. Selon les visiteurs, ce fut un succès incontestable. Le Centre a reçu des félicitations verbales de toutes parts ainsi que quelques lettres. Ce franc succès a été une manifestation de l'esprit de collaboration de l'équipe du Centre.

A la fin du mois de mai 1981, la C.S.R.O. officialisa le renvoi et la mise en disponibilité de 10 enseignants dont malheureusement, les éléments les plus jeunes et les plus dynamiques. Ce contexte a pratiquement paralysé les actions de rétrospective, d'évaluation et de recommandation quant à la planification pour l'année scolaire 1981-1982.

2.3 L'EVALUATION DE L'IMPACT SOCIAL

Comme il était mentionné lors du rapport d'étape, la procédure même utilisée lors du développement et de l'implantation de la programmation au C.I.T. entraîne une forte participation de tous les gens concernés. Cette implication s'est maintenu tout au cours de l'année.

Dans le contexte actuel du Centre, il semble que deux impacts majeurs du projet sont dignes d'une mention spéciale. Il y a d'abord au niveau des professeurs eux-mêmes. Le projet a amené, et parfois même, forcé une pensée et une approche communes. Cette synchronisation a développé une meilleure cohérence dans l'intervention et également, nous avons été témoins de la croissance d'un certain sentiment d'appartenance de plus en plus fort.

Une autre retombée majeure du projet a été perçue au niveau des futurs employeurs ou des patrons de stage. Les gens se sont rendus compte du sérieux grandissant du Centre sur le plan de la formation pratique et des attitudes. Ce développement a été encore plus visible au niveau de l'évaluation des stages à partir d'objectifs pré-établis. La formule d'évaluation elle-même (voir l'annexe C) présente clairement les attentes du Centre et les objectifs du programme. Il nous semble qu'à long terme ce genre de publicité indirecte dans le milieu du travail soit notre meilleure garantie de succès.

3. RECOMMANDATION

Un certain nombre de problèmes sont devenus évidents au cours de l'année. D'autres l'étaient déjà et motivaient l'intervention; ils se sont modifiés mais plusieurs sont encore présents. Les recommandations seront faites à partir d'une analyse de ces problèmes.

L'inadéquacité du milieu physique et des équipements, surtout dans les ateliers les plus populaires, est apparue comme une contrainte majeure tout au long de l'année. Les limites de la convention collective des enseignants, en ce qui concerne les stages de façon spécifique, ont commencé à provoquer un certain désinvestissement de la part des professeurs. Il en est de même de l'insuffisance du support professionnel apporté à l'implantation de la programmation; les professeurs, très enthousiastes au début, se sont graduellement découragés face aux difficultés dont ils n'arrivaient pas à se sortir seuls.

On constate également que, malgré tout, l'absentéisme tend à persister. Il semble que l'absence d'un programme scolaire bien défini, qui entraîne une certification, ne soit pas étranger à ce phénomène. Cet élément aussi tend à faire diminuer la motivation des élèves et des professeurs.

..34

En somme, la présence des élèves étant le premier objectif, il semble que le taux de fréquentation pourrait être augmenté en fonction:

1° d'une plus grande motivation des professeurs;

2° d'une programmation scolaire avec des normes, des examens, des diplômes, etc...

3° d'un encadrement plus supportant et plus valorisant encore;

4° d'un contexte physique plus attrayant;

5° d'activités plus proches des intérêts des élèves;

6° d'une plus grande participation des élèves à l'organisation du système;

7° d'une plus grande réceptivité des intervenants face aux demandes des élèves, plus de flexibilité et un plus grand désir de s'adapter;

8° d'une didactique plus appropriée, avec des unités d'accréditation, dans un contexte académique plus exigeant.

De façon plus concrète, ces remarques entraînent les recommandations suivantes:

..35

1° le maintien des recommandations émises dans le rapport d'étape de février 1981, aux pages 36 et suivantes.

2° sur le plan de la programmation, procéder à une plus grande clarification des concepts pertinents à l'objectif de fiabilité, tout en travaillant à l'opérationnalisation de l'objectif de débrouillardise.

3° pour réussir ces développements, il semble nécessaire de mettre en place un système de support et d'animation beaucoup plus élaboré et efficace que celui qui existe actuellement.

4° entreprendre immédiatement le développement d'un programme scolaire qui permette le développement de compétences minimales, au moins dans les domaines de la lecture et de l'écriture. Ce développement semble nécessaire pour compléter le programme de développement d'attitudes et il devrait entraîner l'émission de certificats.

4. BIBLIOGRAPHIE

Bell, T.O., Hagans, R.W. et collaborateurs, A System of Comprehensive Educational Planning and Evaluation, Oregon, Northwest Regional Educational Laboratory, 1971.

St-Arnaud, Y., Les petits groupes: participation et communication, Montréal, Editions du C.I.M., Presses de l'Université de Montréal, 1978.

5. LES ANNEXES

A. Questionnaire aux enseignants

B. Rapports statistiques

C. Formule d'évaluation de stages

ANNEXE A

CENTRE D'INITIATION AU TRAVAIL

Ce questionnaire a pour but d'évaluer et d'ajuster les actions que nous devons entreprendre pour améliorer le fonctionnement général de notre école. Nous vous demandons de répondre aussi honnêtement que possible à ce questionnaire. Les résultats obtenus devraient nous guider dans l'implantation continue et adaptée de notre projet commun d'intervention.

	Tout à fait d'accord					Tout à fait en désaccord
1. Selon moi, on sait où on s'en va.	1	2	3 X	4	5	6
2. Il me semble que des membres apportent peu au groupe.	1	2 X	3	4	5	6
3. J'ai le sentiment qu'on ne travaille pas sur la même chose.	1	2	3 X	4	5	6
4. Le groupe accomplit ce qu'il veut faire.	1	2	X3	4	5	6
5. Je pense que le groupe ne tient pas compte des ressources de chacun de ses membres.	1	2X	3	4	5	6
6. Nous ne savons pas mettre nos objectifs en commun.	1	2X	3	4	5	6
7. J'ai l'impression que je fait ma part dans ce groupe.	1	2	X 3	4	5	6
8. Si, au moins, on savait ce qu'on veut.	1	2	3	X	5	6
9. Il me semble que des membres sont laissés de côté.	1	2	3 X	4	5	6

..39

		Tout à fait d'accord					Tout à fait en désaccord
10.	On s'est entendu sur ce qu'il faut faire.	1 X	2	3	4	5	6
11.	Certains membres demandent l'avis des autres sans en tenir compte.	1	2 X	3	4	5	6
12.	Selon moi, les objectifs du groupe sont flous.	1	2	3	4 X	5	6
13.	Je me sens utile au groupe.	1	2	X 3	4	5	6
14.	J'ai l'impression que ce qu'on a à faire est très clair pour chacun.	1	2 X	3	4	5	6
15.	Il me semble que le groupe n'utilise pas ses ressources.	1	2 X	3	4	5	6
16.	Le but et les objectifs poursuivis par le Centre sont clairs pour tous.	1	2	3	X 4	5	6
17.	Les tâches complémentaires au projet sont suffisamment explicitées.	1	2	3	4 X	5	6
18.	Selon vous, la notation des comportements visés (assiduité, ponctualité, attention, etc.) est claire et la même pour tous.	1	2	3	X 4	5	6
19.	Les tâches du tuteur semblent réalistes, bien comprises et acceptées par tous.	1	2	X 3	4	5	6
20.	Le support fourni aux tuteurs est satisfaisant.	1	2	3	X 4	5	6
21.	Le projet vous semble un moyen efficace d'améliorer le comportement et les attitudes des élèves.	1	2 X	3	4	5	6

..40

	Tout à fait d'accord					Tout à fait en désaccord
22. Les rencontres hebdomadaires que les tuteurs effectuent avec leur groupe améliorent le comportement et les attitudes des élèves.	1	2	X 3	4	5	6
23. Un horaire précis de rencontres pour discussion de cas par groupes ou par niveaux est utile.	1	2X	3	4	5	6
24. Seriez-vous d'accord pour obtenir plus d'information concernant les démarches préconisées par Hewett et Glasser?	1X	2	3	4	5	6
25. Des suggestions de moyens pour améliorer les comportements vous seraient utiles.	1	X2	3	4	5	6

Autres commentaires

Nous apprécierions vos commentaires et critiques sur les améliorations à apporter pour rendre nos interventions plus efficaces.

1° Regrouper ponct. et ass. - ajouter conduite générale

2° Journées de réflexion sur le projet avec documents - animateurs extérieurs avec sous-groupes - synthèse - plan de travail - Echéancier.

3° Plus de discipline - être plus sévère - l'équipement manque pour perfectionner nos élèves.

4° Manque de feedback - manque de relations personnelles entre animateurs du projet et les professeurs - les élèves ne comprennent pas le projet.

5° La théorie est précise - la réalité est floue - questionnaire sujet à interprétation - questionnaire aurait dû être discuter préalablement.

6° Plus étude de cas - feedback du tuteur - connaissance du dossier.

7° Manque de confiance dans possibilité du groupe - manque d'information et d'animation - insousciance par rapport au nombre d'élèves.

8° Retenir les points d'un groupe qui se laissent influencer par un leader négatif i.e. les inciter à mettre ce gars-là à sa place.

HL/lg
21/11/80

ANNEXE B

Statistiques

Semaine du 29 septembre au 3 octobre 1980

Groupes	Nombre d'élèves	Assiduité	Taux d'atteinte de l'objectif (en %) pour ceux présents			
			Ponctualité	Attention	Réponse	Méthode
01	10	94%	97%	93%	93%	93%
02	13	85%	94%	96%	85%	94%
03	11	85%	96%	91%	88%	88%
04	12	89%	95%	91%	92%	97%
05	08	98%	93%	94%	94%	95%
06	06	91%	99%	99%	95%	98%
07	13	77%	90%	89%	89%	89%
08	15	75%	98%	89%	86%	84%
09	10	81%	94%	93%	93%	84%
10	09	78%	97%	94%	94%	90%
11A	09	87%	93%	93%	91%	91%
11B	12	78%	96%	95%	95%	87%
12	11	85%	96%	91%	96%	95%
13	13	79%	91%	96%	98%	87%
14	07	94%	92%	93%	93%	91%
15	09	91%	99%	96%	92%	94%
Total	168	85%	95%	93%	92%	91%

..43

Statistiques

Semaine du 25 novembre au 29 novembre 1980

Groupes	Nombre d'élèves	Assiduité	Taux d'atteinte de l'objectif (en %) pour ceux présents			
			Ponctualité	Attention	Réponse	Méthode
01	11	77%	97%	99%	95%	94%
02	15	80%	95%	91%	91%	89%
03	10	95%	98%	78%	81%	85%
04	13	85%	95%	94%	92%	89%
05/06	12	77%	91%	88%	82%	79%
07	13	65%	91%	79%	76%	72%
08	13	78%	89%	94%	93%	91%
09	09	62%	93%	91%	94%	87%
10	08	72%	96%	92%	91%	89%
11A	10	89%	96%	98%	97%	96%
11B	10	70%	85%	91%	88%	88%
12	11	88%	96%	94%	95%	94%
13	10	63%	98%	97%	93%	90%
14	07	96%	98%	98%	98%	95%
15	09	88%	100%	98%	98%	98%
Total	161	79%	94%	92%	91%	95%

..44

Statistiques

Semaine du 19 janvier **au** 25 janvier 1981

Groupes	Nombre d'élèves	Assiduité	Taux d'atteinte de l'objectif (en %) pour ceux présents			
			Ponctualité	Attention	Réponse	Méthode
01	10	83%	95%	97%	97%	94%
02	09	80%	96%	95%	94%	92%
03	07	67%	98%	92%	88%	88%
04	09	77%	95%	81%	88%	88%
05/06	09	76%	92%	96%	86%	84%
07	09	88%	94%	90%	86%	86%
08	11	89%	91%	88%	90%	90%
09	06	80%	90%	89%	90%	90%
10	07	74%	94%	93%	89%	89%
11A	10	80%	97%	90%	92%	92%
11B	07	71%	89%	94%	92%	92%
12	09	88%	92%	96%	96%	96%
13	08	86%	96%	97%	94%	92%
14	07	81%	95%	95%	95%	94%
15	07	80%	97%	96%	95%	96%
Total	125	80%	94%	92.7%	91.5%	91%

..45

Statistiques

Semaine du 16 mars au 20 mars 1981

Groupes	Nombre d'élèves	Assiduité	Taux d'atteintz de l'objectif (en %) pour ceux présents			
			Ponctualité	Attention	Réponse	Méthode
01	10	87%	92%	95%	98%	97%
02	11	83%	97%	92%	93%	88%
03	07	83%	95%	94%	90%	90%
04	10	86%	92%	84%	90%	90%
05/06	09	89%	90%	94%	86%	82%
07	08	82%	94%	92%	86%	84%
08	10	83%	94%	87%	88%	88%
09	05	82%	94%	90%	92%	92%
10	07	73%	96%	95%	96%	96%
11A	10	82%	95%	91%	88%	88%
11B	07	86%	93%	91%	90%	90%
12	09	89%	92%	94%	94%	94%
13	08	89%	94%	95%	91%	90%
14	07	76%	86%	97%	91%	90%
15	03	100%	96%	98%	98%	98%
Total	121	84.7%	93.4%	92.5%	91.4%	90.5%

..46

Statistiques

Semaine du 3 mai au 9 mai 1981

Groupes	Nombre d'élèves	Assiduité	Taux d'atteinte de l'objectif (en %) pour ceux présents			
			Ponctualité	Attention	Réponse	Méthode
01	10	79%	92%	94%	92%	92%
02	11	78%	94%	92%	95%	95%
03	07	80%	91%	95%	93%	93%
04	09	90%	97%	94%	96%	96%
05/06	09	84%	95%	98%	98%	98%
07	08	72%	89%	93%	91%	91%
08	10	80%	92%	93%	96%	96%
09	05	72%	86%	90%	90%	90%
10	07	70%	84%	92%	92%	92%
11A	11	73%	87%	93%	95%	95%
11B	07	81%	90%	98%	94%	94%
12	09	85%	91%	94%	92%	92%
13	08	72%	90%	96%	96%	96%
14	07	71%	96%	98%	98%	98%
15	03	100%	100%	100%	100%	100%
Total	121	79.1%	91.6%	94.7%	94.5%	94.5%

..47

ANNEXE C

EVALUATION STAGES INTERNES/EXTERNES
CENTRE D'INITIATION AU TRAVAIL
35, rue Davies, Hull, Québec

STAGIAIRE

NOM: _____
AGE: _____
ADRESSE: _____
_____
TELEPHONE: _____
GROUPE: _____

EMPLOYEUR

NOM: _____
ADRESSE: _____
_____
TELEPHONE: _____
NO. D'ASS. SOCIAL DE L'ELEVE: _____
DATE DE L'EVALUATION: _____

TACHES GENERALES

1- Etre propre; personne/vêtements/lieu de travail/outil et équipements.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

2- Porter les vêtements et posséder l'équipement exigé par l'employeur.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

3- Apprendre le vocabulaire du travail

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

4- Etre poli envers tout le monde.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

5- Eviter le bavardage.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

6- Respecter les règlements de sécurité.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

7- Respecter l'autorité du patron.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

8- Respecter mes compagnons et compagnes.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

9- Respecter les outils et équipements.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

10- Etre honnête envers tout le monde au niveau du temps/argent/outils et équipement.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

TACHES SPECIFIQUES (FIABILITE)

1- Assiduité: Etre présent au Centre ou à son endroit de stage tous les jours. Toutes les absences doivent être motivées de la façon suivante:

A- Le jour même par téléphone au secrétariat entre 8:30 hres et 9:30 hres, ou avec l'employeur aux heures convenues par ce dernier.

B- Au retour à l'école par un billet des parents tuteurs ou médecin ou à l'employeur sur demande.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

2- Ponctualité: Etre présent à son endroit de stage à l'heure prévue par son employeur.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

3- Attention: Etre conscient de la situation dans laquelle il se trouve (élève - futur employé) et doit utiliser ses sens pour suivre les consignes qui lui sont données.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

4- Réponse: Après que l'enseignant ou l'employeur se soit assuré de la compréhension de la consigne, le stagiaire doit exécuter la tâche tel que demandé et au temps précisé. (Se met-il ou travail ou non).

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

5- Méthode: Le stagiaire doit répondre à une consigne précise: A- ce qu'il doit faire, B- le lieu où la tâche doit être exécutée, C- le respect du temps alloué pour l'exécution, D- la quantité de travail à effectuer, E- La qualité selon les critères définies préalablement.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Date de l'évaluation: _____

Signature de l'employeur: _____

Signature de l'enseignant: _____

Signature du stagiaire: _____